

大分市障がい者活躍推進計画

大分市

令和2年8月

(令和7年4月改定)

－ 目 次 －

1 推進計画の策定にあたって

- (1) 策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- (2) 策定主体等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- (3) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- (4) 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

2 障がい者雇用等の状況

- (1) 障がい者採用選考の実施等・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- (2) 障がい者雇用率の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- (3) 職場定着の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
- (4) 職員アンケート調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・4～7
- (5) 障がい者雇用に関する課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・7～8

3 推進計画の数値目標

- (1) 採用に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
- (2) 定着に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
- (3) 満足度に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

4 推進計画の取組内容

- (1) 障がい者の活躍を推進する体制の整備・・・・・・・・・・9
- (2) 職務の選定・創出・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
- (3) 環境整備・人事管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・10～11
- (4) その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

1 推進計画の策定にあたって

(1) 策定趣旨

- 本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。
- 令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、全ての障がいのある職員が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、令和2年8月に「大分市障害者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでいきます。

(2) 策定主体等

- 市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者（市長事務部局、議会事務局、監査事務局、選挙管理委員会、農業委員会、教育委員会、消防局、上下水道局）が連名で計画を策定します。
- 障がいを持つ職員の意見も踏まえて計画を策定します。

(3) 計画期間

- 令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

(4) 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、全庁ネットワークへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

2 障がい者雇用等の状況

(1) 障がい者採用選考の実施等

- 平成21年度から、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に基づき、身体障がい者の雇用の促進を図ることを目的として、身体障がい者の方を対象に職員採用選考試験を実施してきました。さらに、平成29年度から、障がい者枠の対象を身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、その他の心身の機能の障がいのある人まで拡大しています。
- 事務補助を行う会計年度任用職員として、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、その他の心身の機能の障がいのある人を対象とした選考試験を実施しています。また、令和2年度から、人事課にて郵便物の封入・配送準備作業、文書の仕分け作業や届出等のデータ入力作業、会議録作成作業等の業務を集約することで、障がい者の就労機会の拡大を図っています。

(2) 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

(令和6年6月1日現在の雇用率)

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
市長事務部局	2.8%	3,506.5 人	99.5 人	2.84%
教育委員会	2.8%	820.5 人	23.0 人	2.80%
上下水道局	2.8%	281.0 人	8.0 人	2.85%

(3) 職場定着の状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がい者である職員が安心して働ける環境づくりや、必要に応じた関係機関との連携等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

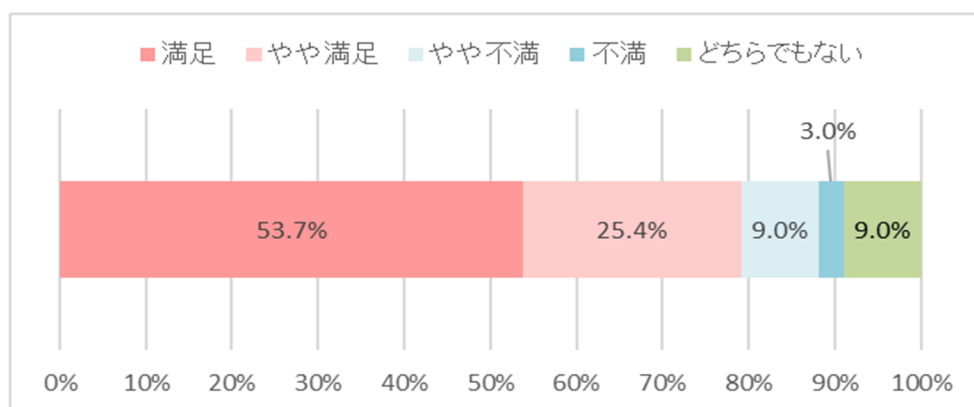
(本市における障がい者である職員の職場定着の状況)

令和2年～令和5年採用者	採用1年後の離職者	定着率
5名	0名	100%

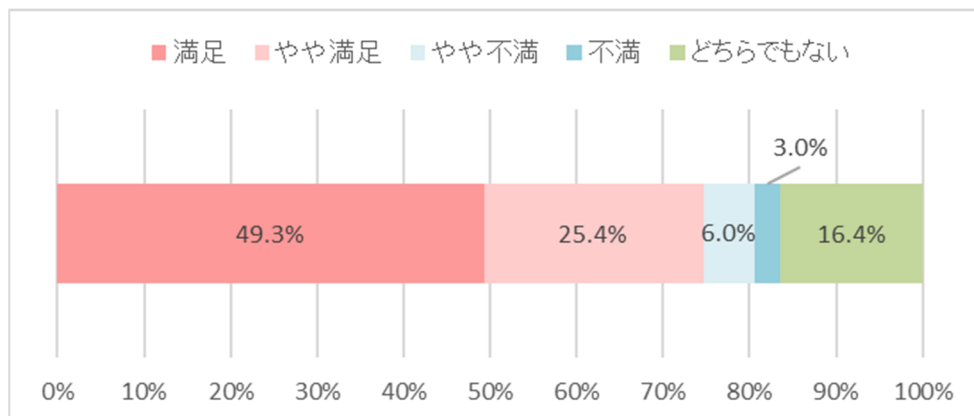
(4) 職員アンケート調査

- 障がい当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。(障がいのある職員99名に対し、令和7年1月に調査を実施、67名から回答があった(回答率67.7%))

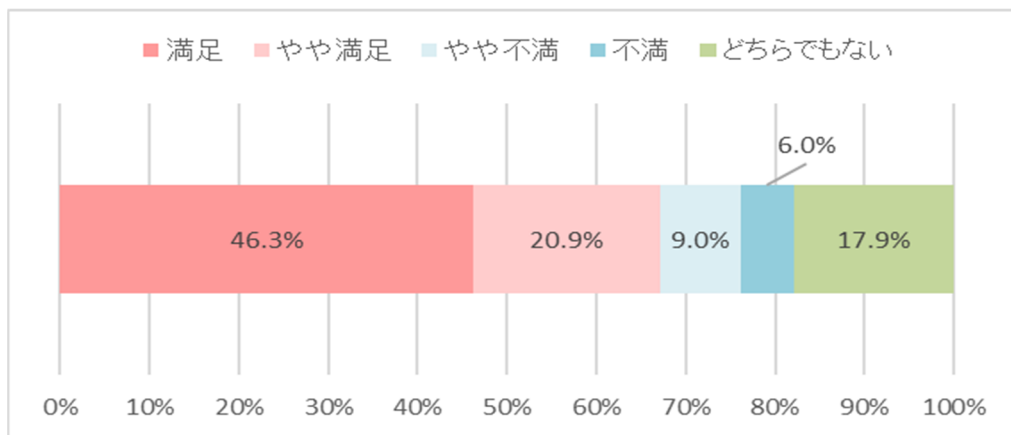
① 現在の部署に配属され、現在働いていることについての全体評価について



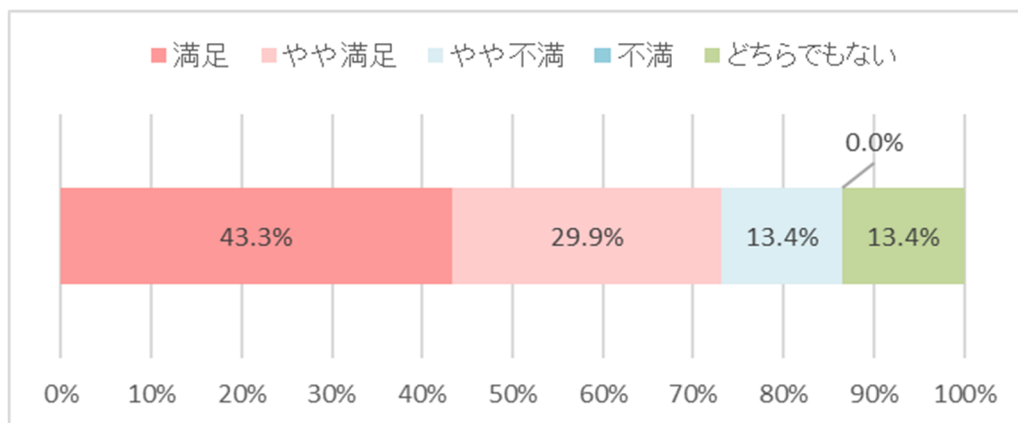
② 現在の仕事内容について



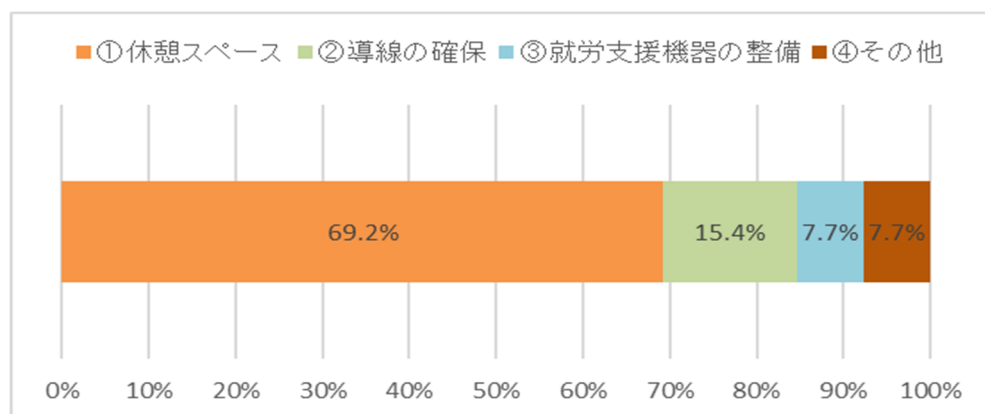
③ 現在の業務量について



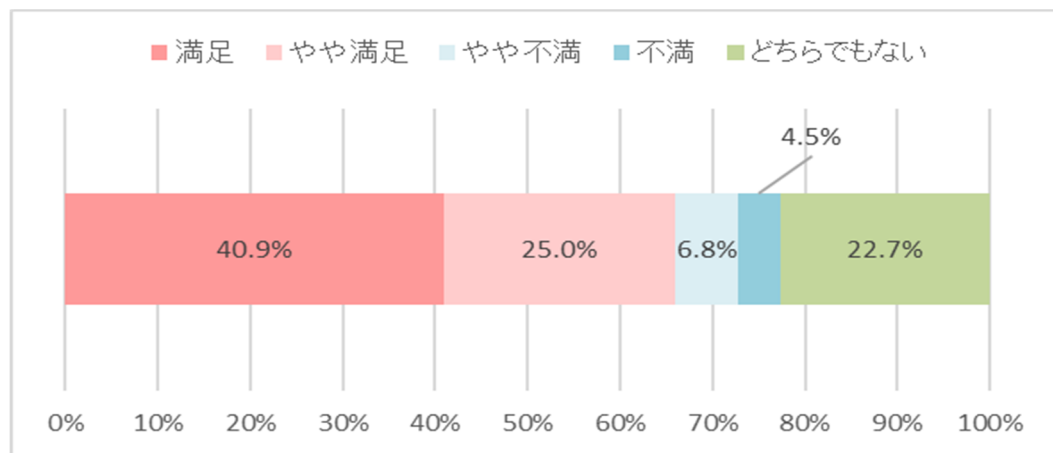
④ 物理的な作業環境(休憩スペース、導線の確保など)について



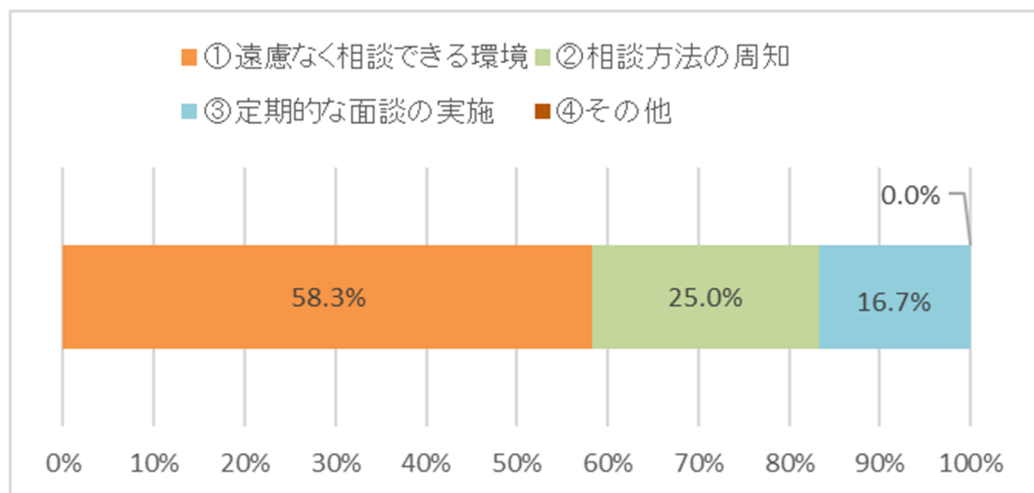
⑤ ④にて「やや不満」「不満」を選択した場合の内容について



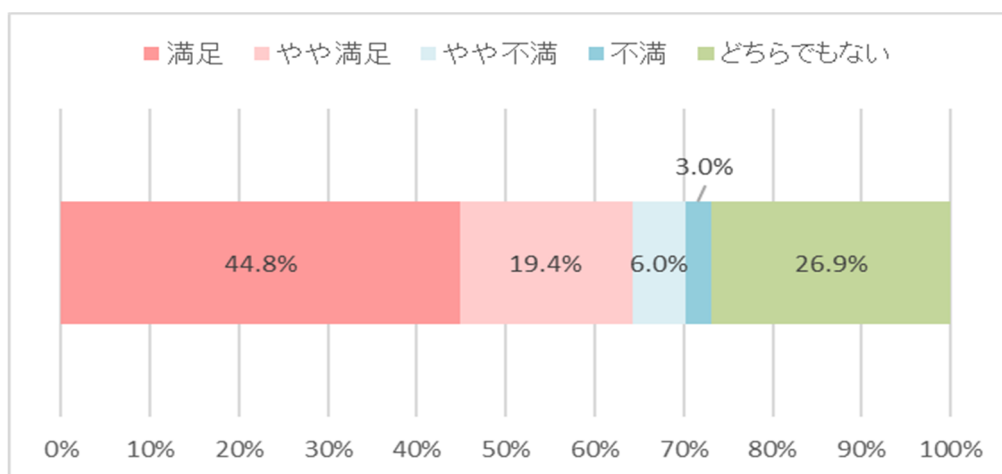
⑥ 相談体制等の職場環境(遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など)について



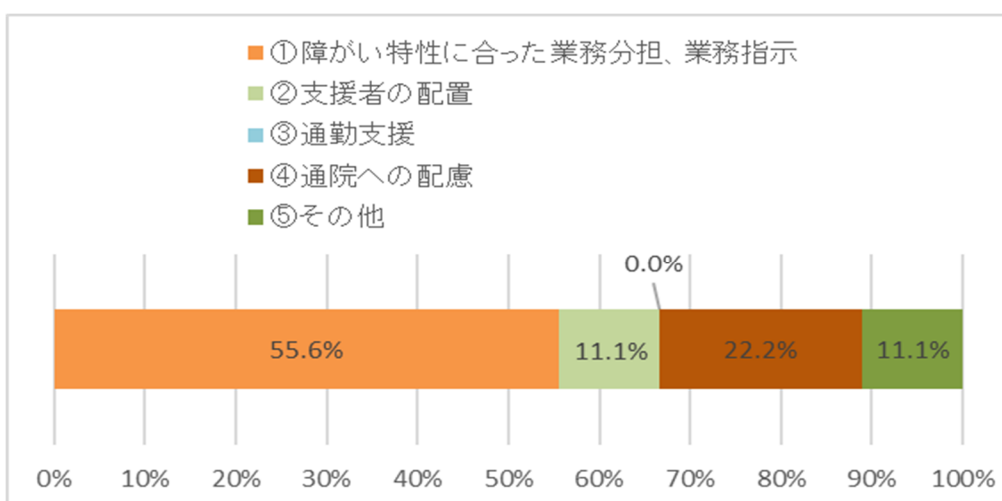
⑦ ⑥にて「やや不満」「不満」を選択した場合の内容について



⑧ 勤務する上での障がいへの配慮(障がい特性に合った業務分担、業務指示など)について



⑨ ⑧にて「やや不満」「不満」を選択した場合の内容について



(5) 障がい者雇用に関する課題

ア. 障がいの種別、内容に応じた任用

現在、本市の障がい者雇用は、正規職員としては障がい者枠の対象を身体障がい、知的障がい、精神障がい、「その他の心身の機能の障がい」を対象として実施していますが、今後は、現在の方法に加えて、様々な障がいの種別、内容に対応した任用方法について検討していく必要があります。

イ. 職員がより一層活躍するための職務の選定

職員へのアンケートの結果、⑧勤務する上での障がいへの配慮について「やや不

満」「不満」を選択した場合の内容について、⑨にて「障がい特性に合った業務分担、業務指示」「通院への配慮」が挙げられていることから、採用時の聞き取りや定期的な面談、必要に応じた「配慮事項等連絡票」の活用等によりそれぞれの職員の障がい特性や能力、希望等をよく把握し、適した職務の選定、マッチングを進めていくことに加え、制度や仕組み等のソフト面での職場環境改善を整えていく必要があります。

ウ. 働きやすい職場環境の整備

職員へのアンケートの結果、④物理的な作業環境について「やや不満」「不満」を選択した場合の内容について、⑤にて「休憩スペース」「導線の確保」「就労支援機器の整備」が挙げられていることから、施設や支援機器等のハード面での職場環境改善により、障がいのある職員が働きやすい職場環境を整えていく必要があります。

また、⑥相談体制等の職場環境について「やや不満」「不満」を選択した場合の内容について、⑦にて「遠慮なく相談できる環境」「相談方法の周知」「定期的な面談の実施」が挙げられていることから、共に働く機会の提供や研修等の取組を更に推進し、様々な障がい特性に対する、より一層の理解を深め相談しやすい体制を整えていく必要があります。

エ. 法定雇用率達成を含む障がい者雇用の推進

現在、本市は法定雇用率を達成できていますが、単に達成にとどまらず、職員を継続的に任用し、雇用推進を図る必要があります。また、任用した職員の職場定着の維持に努めていく必要があります。

3 推進計画の数値目標

(1) 採用に関する目標

【障がい者雇用率】

現状	目標(期限)
2.84%【市長事務部局】 (令和6年6月1日)	法定雇用率以上 (令和11年6月1日)
2.80%【教育委員会】 (令和6年6月1日)	法定雇用率以上 (令和11年6月1日)
2.85%【上下水道局】 (令和6年6月1日)	法定雇用率以上 (令和11年6月1日)

(評価方法) 毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

現状	目標(期限)
100%	100%

(評価方法) 毎年 of 任命状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握します。会計年度任用職員については、前年度中に採用した職員について採用1年後の任用状況を把握します。

(3) 満足度に関する目標

- 障がい者である職員に対するアンケート調査において、現在の部署に配属され、現在働いていることについての全体評価を「満足」、「やや満足」とした人の割合

現状	目標(期限)
79.1%	85%

(評価方法) アンケート調査により把握を行います。

4 推進計画の取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制の整備

ア. 組織面

- 各任命権者において、管理担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。(人事課長、議会事務局議会総務課長、監査事務局監査課長、選挙管理委員会事務局長、農業委員会事務局長、教育総務課長、消防局総務課長、上下水道局上下水道総務課長)
- 障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者等を構成員とする「大分市障がい者雇用推進チーム」を設置し、定期的に計画の実施状況を把握・点検できる体制づくりを行います。また、点検結果を踏まえて計画の見直しを行います。

イ. 人材面

- 「障害者職業生活相談員」(市長事務部局・教育委員会・上下水道局)を配置します。相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員について、大分労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

(2) 職務の選定・創出

- 人事課において全庁的な調査を行い、障がいのある職員に適した職務の選定・創出を行います。
- 採用前の面談により、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。
- 採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

(3) 環境整備・人事管理

ア. 職場環境

- 所属の管理監督者による定期的な面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、必要な配慮の有無等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- 障がい特性に配慮し、作業場所や福利厚生施設（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）、事務室のレイアウト変更等、必要に応じた施設の整備を着手可能なところから行います。
- 障がい者からの要望を踏まえ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器などの購入を検討します。

イ. 募集・採用

- 市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。
- 拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時には手話通訳者を配置するなど、採用選考の実施にあたり、可能な範囲で必要な配慮を行います。
- 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的行います。
- 一般職員としての障がい者採用と併せて、直ちに一般職員の業務を行うことが難しい者の採用を想定した「軽易な業務に従事する職員」の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。

ウ.働き方

- 障がい特性に合った働き方を検討していくとともに、年次有給休暇等の休暇制度を利用しやすい職場環境になるように努めます。

エ.キャリア形成

- 障がい者本人の希望や業務目標等も踏まえ、実務能力や専門性の向上につながる職場研修等の機会を提供します。
- 障がい特性に配慮し、研修受講の際に可能な範囲で必要な配慮を行います。

オ.その他の人事管理

- 定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。また、障がい者が遠慮なく相談できる環境の周知を積極的に行います。
- 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行います。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。
- 人事評価に基づく業務目標の設定等にあたっては、障がい者の業務実績や能力等も踏まえ、適切に実施します。

(4) その他

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。